

**Положение об антикоррупционной политике
МУ «Централизованная библиотечная система» г. Липецка**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об антикоррупционной политике МУ «Централизованная библиотечная система» г. Липецка (далее – Положение) разработано во исполнение Указа Президента РФ от 2 апреля 2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», в соответствии с статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Закон № 273-ФЗ) и Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции Минтруда России от 8 ноября 2013 г.

1.2. В настоящем Положении определяются основные принципы противодействия коррупции и меры предупреждения коррупционных правонарушений в МУ «Централизованная библиотечная система» г. Липецка (далее – МУ «ЦБС» г. Липецка), а также устанавливается структура организации антикоррупционной деятельности в учреждении.

1.3. Целью принятия настоящего Положения является исполнение обязанностей учреждения по утверждению и применению мер предупреждения, выявления и противодействия коррупции (вовлечения МУ «ЦБС» г. Липецка в коррупцию) в интересах гражданского общества.

2. Термины и определения

2.1. Коррупция - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконно использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

2.2. Противодействие коррупции учреждения- деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий (пункт 2 статьи Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ «О противодействии коррупции»):

- а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);
- б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);
- в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

Учреждение — МУ «ЦБС» г. Липецка.

Контрагент - любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо с которым МУ «ЦБС» г. Липецка вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

Взятка - получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Коммерческий подкуп - незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) сотрудника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой

возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью сотрудника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам имуществу и (или) деловой репутации организации, сотрудником (представителем организации) которой он является.

Личная заинтересованность сотрудника (представителя организации) – заинтересованность сотрудника (представителя организации), связанная возможностью получения сотрудником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Злоупотребление полномочиями – использование лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, своих полномочий вопреки законным интересам этой организации и в целях извлечения выгод и преимуществ для себя или других лиц либо нанесения вреда другим лицам, если это деяние повлекло причинение существенного вреда правам и законным интересам граждан или организаций либо охраняемым законом интересам общества или государства.

3. Основные принципы противодействия коррупции

Противодействие коррупции в МУ «ЦБС» г. Липецка основывается на следующих ключевых принципах:

3.1. Принцип соответствия политики действующему законодательству и общепринятым нормам.

Настоящее Положение соответствует Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым для организации.

3.2. Принцип личного примера руководства.

Ключевая роль руководства МУ «ЦБС» г. Липецка в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции в учреждении.

3.3. Принцип вовлеченности работников.

В МУ «ЦБС» г. Липецка регулярно информируют работников о положениях антикоррупционного законодательства и активно привлекают их к участию в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

3.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

В МУ «ЦБС» г. Липецка разрабатываются и выполняются мероприятия позволяющие снизить вероятность вовлечения учреждения, ее руководства и работников в коррупционную деятельность.

3.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

В МУ «ЦБС» г. Липецка применяют такие антикоррупционные мероприятия которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

3.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников МУ «ЦБС» г. Липецка вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства за реализацию настоящего Положения.

3.7. Принцип открытости

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в МУ «ЦБС» г. Липецка антикоррупционных стандартах.

3.8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

Регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением.

4. Меры предупреждения коррупции

Предупреждение коррупции в МУ «ЦБС» г. Липецка осуществляется путем:

4.1. проведения в учреждении единой антикоррупционной политики в области

противодействия коррупции, направленной на формирование нетерпимости к коррупционному поведению, в том числе:

- утверждение и применение настоящего Положения;
- ознакомление с настоящим Положением работников МУ «ЦБС» г. Липецка и возложения на них обязанности по безусловному соблюдению норм Положения;

4.2. обучения и информирования работников МУ «ЦБС» г. Липецка;

4.3. ведения достоверного и полного учета фактов хозяйственной деятельности;

4.4. предъявления соответствующих требований к должностным лицам МУ «ЦБС» г. Липецка и кандидатам на руководящие должности учреждения;

4.5. проверки на предмет соблюдения в учреждении антикоррупционного законодательства Российской Федерации.

5. Основные направления противодействия коррупции

Основными направлениями деятельности МУ «ЦБС» г. Липецка по противодействию коррупции являются:

5.1. проведение единой политики учреждения в области противодействия коррупции

5.2. взаимодействие МУ «ЦБС» г. Липецка по вопросам противодействия коррупции с государственными органами, организациями, а также с гражданами и институтами гражданского общества;

5.3. обеспечение добросовестности, открытости, добросовестной конкуренции.

5.4. принятие мер, направленных на привлечение работников МУ «ЦБС» г. Липецка к более активному участию в противодействии коррупции, на формирование в учреждении негативного отношения к коррупционному поведению;

5.5. совершенствование порядка использования имущества и ресурсов МУ «ЦБС» г. Липецка.

6. Должностные лица МУ «ЦБС» г. Липецка, ответственные за реализацию антикоррупционной политики.

6.1. Директор назначает приказом ответственных лиц за организацию всех мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований настоящего Положения, включая назначение лиц, ответственных за разработку антикоррупционных процедур, их внедрение и контроль.

6.2. Ответственное лицо за реализацию антикоррупционной политики осуществляет:

6.2.1. организацию проведения оценки коррупционных рисков;

6.2.2. организацию обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;

6.2.3. проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовку соответствующих отчетных материалов руководству МУ «ЦБС» г. Липецка.

7. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов

7.1. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя) МУ «ЦБС» г. Липецка влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя) учреждения и правами и законными интересами МУ «ЦБС» г. Липецка, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения, работником (представителем) которой он является.

7.2. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является ответственное лицо за реализацию антикоррупционной политики в МУ «ЦБС» г. Липецка. Рассмотрение сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов для принятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в МУ «ЦБС» г. Липецка осуществляется главным хранителем фондов.

7.3. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

7.3.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

7.3.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

7.3.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

7.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. МУ «ЦБС» г. Липецка берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы МУ «ЦБС» г. Липецка может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Общество также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

7.4.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

7.4.2. добровольный отказ работника учреждения или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

7.4.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

7.4.4. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

7.4.5. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами МУ «ЦБС» г. Липецка;

7.4.6. увольнение работника из МУ «ЦБС» г. Липецка по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности МУ «ЦБС» г. Липецка и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

7.5. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее мягкую меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств.

Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более мягкие меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам МУ «ЦБС» г. Липецка.

7.6. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

7.6.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

7.6.2. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

7.6.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

7.6.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8. Область применения политики и круг лиц, попадающих под её действие

8.1. Основным кругом лиц, попадающих под действие настоящего Положения являются работники МУ «ЦБС» г. Липецка, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

Положение может распространяться и на других физических и (или) юридических лиц, с которыми учреждение вступает в иные договорные отношения. При этом необходимо учитывать, что эти случаи, условия и обязательства также могут быть закреплены в договорах, заключаемых МУ «ЦБС» г. Липецка с контрагентами.

8.2. В МУ «ЦБС» г. Липецка устанавливаются следующие обязанности работников по предупреждению и противодействию коррупции:

8.2.1. воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени МУ «ЦБС» г. Липецка;

8.2.2. воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени МУ «ЦБС» г. Липецка;

8.2.3. незамедлительно информировать непосредственного руководителя ответственного лица за реализацию антикоррупционной политики, руководство МУ «ЦБС» г. Липецка о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

8.2.4. незамедлительно информировать непосредственного руководителя ответственного лица за реализацию антикоррупционной политики, руководство МУ «ЦБС» г. Липецка о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами МУ «ЦБС» г. Липецка или иными лицами;

8.2.5. сообщить непосредственному руководителю, ответственному лицу за реализацию антикоррупционной политики о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

9. Сотрудничество Учреждения с правоохранительными органами

9.1. Сотрудничество с правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности МУ «ЦБС» г. Липецка декларируемым антикоррупционным стандартам поведения. Данное сотрудничество осуществляется в различных формах.

9.2. МУ «ЦБС» г. Липецка принимает на себя публичное обязательство сообщать в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых учреждению (сотрудникам МУ «ЦБС» г. Липецка) стало известно. При обращении в правоохранительные органы следует учитывать подследственность преступлений.

9.3. Необходимость сообщения в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых стало известно МУ «ЦБС» г. Липецка, закреплена за директором учреждения.

9.4. МУ «ЦБС» г. Липецка принимает на себя обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении своих сотрудников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

9.5. Сотрудничество с правоохранительными органами также может проявляться в форме:

- оказания содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

- оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

9.6.Руководство МУ «ЦБС» г. Липецка и ее сотрудники обязаны оказывать поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях. При подготовке заявительных материалов и ответов на запросы правоохранительных органов МУ «ЦБС» г. Липецка привлекает к данной работе юриста библиотеки имени С.А. Есенина МУ «ЦБС» г. Липецка.

10. Кодекс этики и служебного поведения сотрудников МУ «ЦБС» г. Липецка

10.1. Общие положения.

10.1.1. Кодекс этики и служебного поведения сотрудников МУ «ЦБС» г. Липецка (далее - Кодекс) основывается на фундаментальных общечеловеческих и профессионально-нравственных ценностях, требованиях гражданского и служебного долга.

10.1.2. Кодекс основан на положениях:

- Конституции Российской Федерации;

- иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

Соблюдение основных положений Кодекса дает право сотрудникам МУ «ЦБС» г. Липецка на уважение, доверие и поддержку в служебной и повседневной деятельности со стороны коллег, граждан и общества в целом.

10.1.3. Гражданин Российской Федерации, поступающий на работу в МУ «ЦБС» г. Липецка, знакомится с положениями Кодекса.

10.1.4. Настоящий Кодекс служит следующим целям:

- установлению нравственно-этических основ служебной деятельности и профессионального поведения сотрудника МУ «ЦБС» г. Липецка;
- формированию единства убеждений и взглядов в сфере профессиональной этики и служебного этикета, ориентированных на профессионально-этический эталон поведения;
- воспитанию высоконравственной личности сотрудника МУ «ЦБС» г. Липецка соответствующей нормам и принципам общечеловеческой и профессиональной морали;
- регулированию профессионально-этических проблем взаимоотношений возникающих в процессе служебной деятельности;
- соблюдению этических норм поведения сотрудника МУ «ЦБС» г. Липецка и повседневной жизни;
- выработке у сотрудника МУ «ЦБС» г. Липецка потребности соблюдения профессионально-этических норм поведения.

10.1.5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения сотрудником МУ «ЦБС» г. Липецка своих должностных обязанностей.

10.2. Основные принципы и правила служебного поведения сотрудников МУ «ЦБС» г. Липецка.

10.2.1. Сотрудники МУ «ЦБС» г. Липецка, осознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы учреждения;
- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание их деятельности;
- осуществлять свою деятельность в пределах своих полномочий;
- не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан,

профессиональных или социальных групп и организаций;

- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;
- соблюдать беспристрастность, исключающую возможность влияния на их деятельность решений политических партий и общественных объединений;
- соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;
- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении ими должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету МУ «ЦБС» г. Липецка;
- не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных (муниципальных) служащих и граждан при решении вопросов личного характера;
- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию о работе МУ «ЦБС» г. Липецка, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке.

10.3. Сотруднику МУ «ЦБС» г. Липецка, наделенному организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам учреждения, рекомендуется быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в учреждении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата, принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему сотрудники учреждения не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

10.4. Директор МУ «ЦБС» г. Липецка призван:

- принимать меры по предупреждению коррупции;

- не допускать случаев принуждения сотрудника МУ «ЦБС» г. Липецка к участию деятельности политических партий и общественных объединений.

11. Ответственность сотрудников МУ «ЦБС» г. Липецка за несоблюдение требований антикоррупционной политики

11.1. Все работники МУ «ЦБС» г. Липецка, независимо от занимаемой должности,

несут персональную ответственность за соблюдение принципов и требований настоящего Положения, а также за действия (бездействие) подчиненных им лиц нарушающие эти принципы и требования.

11.2. В соответствии со статьей 13 Закона № 273-ФЗ граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12. Порядок пересмотра и внесения изменений

12.1. Если по результатам мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, в настоящее Положение вносятся изменения и дополнения.

12.2. Пересмотр принятой антикоррупционной политики может проводиться при внесении изменений в Трудовой кодекс РФ и законодательство Российской Федерации о противодействии коррупции.